

PERSPEKTIF GENDER
DALAM PENGANGKATAN DAN PENEMPATAN PEJABAT STRUKTURAL
DI PEMPROV NTT

Indriyati

Universitas Katolik Widya Mandira

Jl. Akhmad Yani 50-52 Kupang

Abstrak

Birokrasi sebagai deskripsi dari model pemerintahan di Indonesia tentunya banyak dipengaruhi oleh berbagai unsur, misalnya tuntutan reformasi birokrasi sebagai langkah perubahan positif demi mewujudkan penyelenggaraan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat. Dalam konteks tersebut tidak terlepas perhatian masyarakat bagaimana hal tersebut tetap memperhatikan “gender” dalam pelaksanaannya. Sebagaimana diketahui Isu gender juga melekat pada berbagai hal kajian, tidak terkecuali pada ruang birokrasi. Maka apabila dikaitkan dengan kebijakan pemerintah dalam penataan organisasi perangkat daerah yang baru selesai dilaksanakan di lingkup Pemprov. NTT, harapannya kebijakan tersebut tetap memperhatikan aspek “gender” dalam pengangkatan dan penempatan pejabat struktural di Lingkup Pemprov NTT

Kata Kunci: Reformasi Birokrasi, Gender, Pelayanan Publik

Abstrac

Bureaucracy as a description of the model of government in Indonesia, of course heavily influence by element. For example, the demands of bureaucratic reform as a positive step change in order to realize the implementation of good public service for the community. In that context did not escape the attention of the public how they still consider “gender” in its implementation. Then if it is linked with the government’s policy in the structuring of new regional organizations that completed in the scope of the Pemprov. NTT, hopes the policy taking into account the aspect of “gender” in the recruitment and placement of structural officer scope Pemprov NTT

Keywords: Bureaucratic Reform, Gender, Public Services

A. PENDAHULUAN

Program pengarusutamaan gender mendapatkan legalitasnya dengan Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Sejak terbitnya inpres tersebut Kementerian Pemberdayaan Perempuan mulai gencar mengkampanyekan lagi isu kesetaraan gender yang memang belum mencapai kondisi optimal di berbagai bidang kehidupan.

Pada domain *domestik*, keterpurukan peran perempuan sangat terlihat dalam balutan budaya yang menggejala dari generasi ke generasi. Pada bangunan sosiologis masyarakat Jawa misalnya, konstruksi sosial tersebut nampak dari beberapa *stereotype* perempuan sebagai “*kanca wingking, suwarga nunut – neraka katut*, peran sebatas pada *:macak, masak dan manak*”, dan sebagainya.

Pada ranah kehidupan publik khususnya jabatan politik - strategis, kondisinya tidak jauh berbeda. Puncak perhatian terhadap partisipasi perempuan pada bidang politik Nampak dari dicetuskannya tuntutan kuota 30 % calon perempuan untuk kursi legislatif. Tuntutan ini kemudian mendapatkan formalitasnya dengan Pasal 65 Undang-undang No 12 / 2003 tentang Pemilu. Namun apakah ketentuan tersebut secara otomatis dapat terealisasi?. Kebijakan tersebut memang masih harus diperjuangkan terus agar menjadi kenyataan karena perjuangan perempuan untuk mendapatkan kesetaraan gender masih menghadapi beribu kendala. Sebagai contoh pada tingkat nasional khususnya pada bidang politik tercatat untuk menduduki tempat yang sama, diperlukan persyaratan yang lebih tinggi dibandingkan persyaratan bagi kaum laki-laki. Diskriminasi perempuan pada sektor publik lainnya juga masih banyak dijumpai. Lalu bagaimana kondisi hal ini dalam birokrasi ?

Sampai saat ini banyak pihak berbicara tentang *good public governance/bureaucracy* khususnya bagi negara-negara berkembang yang sedang berupaya keras melaksanakan pembangunan di berbagai sektor kehidupan masyarakatnya. Berbagai pandangan dan pendapat banyak dilontarkan guna menciptakan *good public governance* itu. Tentunya, upaya tersebut bukanlah hal yang mudah dilaksanakan seperti halnya membangun suatu sarana fisik, gedung misalnya, yang bisa diperkirakan secara pasti bahan-bahannya dan waktu selesainya gedung tersebut. Termasuk pula menyangkut pola manajemen pengelolaan birokrasi di tiap pemerintahan. Terkait dengan hal tersebut maka Undang – Undang 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah membawa amanah untuk perubahan yang signifikan terhadap pembentukan perangkat daerah, yakni dengan prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*)

berdasarkan beban kerja yang sesuai dengan kondisi nyata masing – masing daerah. Hal ini sejalan dengan prinsip penataan organisasi perangkat daerah yang rasional, proporsional, efektif dan efisien. Maka untuk mewujudkan amanah tersebut di bidang kelembagaan pemerintah menerbitkan PP No.18 Tahun 2016 Tentang Penataan Perangkat Daerah. Kelembagaan Pemerintah Daerah diharapkan menjadi organisasi yang solid dan mampu berperan sebagai wadah pelaksanaan fungsi – fungsi pemerintah daerah, serta sebagai proses interaksi antara pemerintah daerah dengan institusi daerah lainnya dan dengan masyarakatnya secara optimal. Dalam pandangan lain penerapan kebijakan desentralisasi semacam ini merupakan landasan normative bagi perubahan penyelenggaraan pemerintah di daerah termasuk dalam hal perubahan kewenangan baik di tingkat Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/ Kota. Agar pelaksanaan desentralisasi dan otonomi daerah dapat berjalan optimal, terlebih dahulu perlu diidentifikasi elemen – elemen yang membentuk pemerintahan daerah sebagai suatu entitas pemerintahan, untuk dijadikan dasar melakukan perbaikan, penataan dan juga perubahan mengikuti dinamika kebutuhan yang ada. Ada tujuh elemen dasar yaitu urusan pemerintahan, kelembagaan personil, keuangan, perwakilan daerah, pelayanan publik dan pengawasan. Implementasi ketujuh elemen ini sesungguhnya akan berimplikasi pada lahirnya demokratisasi dan kesejahteraan di tingkat lokal. Oleh karena itu, perbaikan dan penataan terhadap ketujuh aspek penting ini secara terus menerus akan semakin mendekatkan pada pencapaian tujuan otonomi daerah itu sendiri.

Terkait dengan hal diatas, salah satu elemen yang dapat dilihat secara mendalam dan komprehensif adalah menyangkut kelembagaan. Argumentasi yang dibangun disini adalah bahwa kewenangan daerah tidak mungkin dapat dilaksanakan kalau tidak diakomodasikan dalam kelembagaan daerah. Karena kelembagaan daerah merupakan wadah atau sarana bagi berlangsungnya penyelenggaraan urusan yang menjadi kewenangan daerah tersebut. Kehadiran kelembagaan daerah memberikan kejelasan dalam pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah. Oleh karena itu, penataan terhadap kelembagaan daerah merupakan bagian penting dalam mendukung pencapaian tujuan otonomi daerah. Perlu dipahami bahwa untuk konteks Indonesia, ada dua kelembagaan penting yang membentuk pemerintahan daerah yaitu kelembagaan untuk jabatan politik yaitu kelembagaan Kepada Daerah dan DPRD, dan kelembagaan untuk jabatan karir yang terdiri dari perangkat daerah (Dinas, Kantor, Sekretariat, kecamatan, kelurahan, dll). Kedua lembaga ini sejatinya

merupakan titik bidik atau fokus dalam upaya penataan dan perbaikan sehingga berjalan dalam koridor penyelenggaraan tugas dan fungsi yang ditetapkan. Terkait dengan kelembagaan politik perbaikan seringkali dilakukan pada pola hubungan antara kepala daerah, dan DPRD. Implikasinya pada regulasi yang adapun banyak mengatur tentang bagaimana menemukan hubungan yang harmonis bagi kedua pihak.

Selanjutnya terkait kelembagaan untuk birokrasi fokus perhatian diarahkan pada beberapa aspek. Hal ini mengingat keberadaan kelembagaan ini selain menjadi pendukung keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah, tetapi juga wadah bagi ribuan orang yang berkerja sebagai birokrat. Disisi lain penataan kelembagaan ini harus memperhatikan efektifitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu memenuhi pencapaian tujuan otonomi daerah. Kompleksitas persoalan yang ada dan banyaknya aspek yang dipertimbangkan, membuat kelembagaan pemerintahan daerah dibuat dengan mengacu pada pedoman yang terukur dengan kajian argumentasi yang rasional. Maka pembenahan perangkat daerah sebagai wadah karir birokrasi di daerah, dapat dilihat sebagai upaya mendukung semangat reformasi manajemen pemerintahan.

Lalu bagaimana penerapan program tersebut dalam birokrasi bila dilihat dari aspek pengarusutamaan gender, terutama dalam Pemerintahan Prov.NTT. Data sementara menunjukan bahwa jumlah PNS di Pemprov NTT per 30 Maret 2016 adalah total keseluruhan sebanyak 6.680 orang, dengan rincian laki – laki sebanyak 3.948 orang sementara pegawai perempuan sebanyak 2. 732 orang. Dari keseluruhan jumlah PNS di Pemprov. NTT tersebut, yang menduduki jabatan structural pada level eselon 1 sebanyak 1 orang berjenis kelamin laki-laki, pada level eselon II sebanyak 51 orang dengan rincian laki – laki 46 orang dan perempuan sebanyak 5 orang. Untuk level eselon III jumlah keseluruhan 279 orang, yakni laki- laki sebanyak 214 orang dan 65 orang perempuan. Pada pejabat structural eselon IV adalah 742 orang, dimana terdiri dari 480 orang berjenis kelamin laki-laki serta 249 orang berjenis kelamin perempuan. Bila di total secara keseluruhan maka jumlah pejabat structural dari eselon I-IV adalah 1.061 orang, dengan rincian 742 orang laki-laki dan 391 orang perempuan.

Sehingga bila dilihat pada sebaran data diatas, secara keseluruhan menunjukan peran perempuan dalam jabatan struktural di lingkup Pemprov. NTT belum berpihak pada pengarusutamaan gender. Khususnya pada level eselon II dimana pada jabatan structural pada level ini hanya terdapat 5 orang pejabat perempuan dari 51 orang. Maka dari realitas diatas

dapat di rumuskan masalah adalah , “ Bagaimanakah pelaksanaan perspektif gender dalam pengangkatan dan penempatan pejabat struktural di Pemprov. NTT ?

B. TINJAUAN TEORI

B.1. KONSEP DAN IDIOLOGI GENDER

Dengan merujuk pada pengertian yang dikemukakan ilmuwan sosial, konsep gender dikemukakan Kementrian Pemberdayaan Perempuan sebagai penjelasan tentang mana perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan mana perbedaan yang merupakan bentukan budaya yang dikonstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan (Badan Koordinasi KB Nas dan Kementrian Negara Pemberdayaan Perempuan, 2005). Perbedaan peran kodrati dan peran bentukan budaya ini penting diketahui pada masyarakat, karena dalam prakteknya terjadi pencampuran pengidentifikasian ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan tidak dapat dirubah dan ciri-ciri manusia yang bersifat non kodrati (gender) yang sebenarnya dapat dirubah. Julia Cleves Mosse (1996;2) menegaskan pengertian mendasar atas perbedaan gender dan jenis kelamin. Jenis kelamin biologis merupakan pemberian; kita dilahirkan sebagai seorang laki-laki atau seorang perempuan. Tetapi, selanjutnya dijelaskan oleh Mosse, bahwa jalan yang menjadikan kita maskulin atau feminin adalah gabungan blok - blok bangunan biologis dasar dan interpretasi biologis oleh kultur kita. Di Indonesia paling tidak ada 3 konsep dalam pemahaman gender, meliputi : a. ketidakadilan dan diskriminasi gender ; b. kesetaraan dan keadilan gender ; c. penerapan pengarusutamaan gender.

- a. *Ketidakadilan dan diskriminasi gender* merupakan kondisi tidak adil akibat dari system dan struktur sosial dimana baik perempuan maupun laki-laki menjadi korban dari sistem tersebut. Berbagai perbedaan peran dan kedudukan antara perempuan dan laki-laki secara langsung berupa perlakuan maupun sikap, maupun tidak langsung berupa dampak suatu peraturan perundang-undangan maupun kebijakan telah menimbulkan berbagai ketidak-adilan yang telah berakar dalam sejarah, adat, norma maupun struktur dalam masyarakat. Bentuk-bentuk ketidak-adilan ini antara lain marginalisasi perempuan, sub ordinasi, pandangan stereotype, kekerasan, serta beban kerja.
- b. *Kesetaraan dan keadilan gender* adalah suatu kondisi dimana porsi dan siklus social perempuan dan laki-laki setara, serasi, seimbang dan harmonis. Kondisi ini dapat terwujud apabila terdapat perlakuan adil antara perempuan dan laki-laki. Penerapan

kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara matematis dan tidak bersifat universal.

c. *penerapan pengarusutamaan gender (PUG)* oleh Kementrian Pemberdayaan Perempuan di Indonesia menggunakan prinsip-prinsip berikut :

- 1) pluralistis
- 2) bukan pendekatan konflik
- 3) Melalui proses sosialisasi dan advokasi
- 4) Menjunjung nilai HAM dan Demokratisasi

Pasal 28 i ayat (2) UUD NRI 1945 telah menegaskan bahwa “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.” Sementara itu Pasal 3 UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM telah menegaskan bahwa “...setiap orang dilahirkan bebas dengan harkat dan martabat yang sama dan sederajat...” Ketentuan tersebut merupakan landasan hukum yang mendasari prinsip non-diskriminasi di Indonesia, dan diambil dari Pasal 1 Deklarasi Universal HAM. Pencantuman prinsip ini pada awal pasal dari berbagai instrumen hukum yang mengatur HAM pada dasarnya menunjukkan bahwa: a) komunitas internasional telah mengakui bahwa diskriminasi masih terjadi di berbagai belahan dunia; dan b) prinsip non-diskriminasi harus mengawali kesepakatan antar bangsa-bangsa untuk dapat hidup dalam kebebasan, keadilan, dan perdamaian.

Kesetaraan dalam bidang hukum, kesederajatan dalam perlakuan adalah salah satu wujud ideal dalam kehidupan negara yang demokratis. Akan tetapi, berbagai penelitian dan pengkajian menunjukkan bahwa kondisi di Indonesia saat ini belum mencerminkan penerapan asas persamaan di muka hukum (*equality before the law*) secara utuh. Dengan kata lain, hak-hak warga negara ternyata masih belum terjamin, meskipun Indonesia merupakan negara yang berdasarkan hukum (*rechtsstaat*) dan bukan negara kekuasaan (*machtstaat*), sebagaimana dirumuskan dalam Pembukaan UUD '45. (*Komisi Hukum Nasional, <http://www.komisihukum.go.id>*) Diskriminasi adalah setiap tindakan yang melakukan perbedaan terhadap seseorang atau sekelompok orang berdasarkan agama, ras, suku, etnis, kelompok, golongan, status dan kelas sosial-ekonomi, jenis kelamin, kondisi fisik tubuh, usia, orientasi seksual, pandangan ideologi dan politik, serta batas negara dan kebangsaan seseorang. Perlakuan diskriminatif tidak selamanya berpangkal dari hukum positif yang berlaku.

B.2. ANALISIS JABATAN

a. Pengertian Analisis Jabatan

Analisis Jabatan adalah terjemahan dari istilah Bahasa Inggris Job Analysis. Akan tetapi analisis jabatan bukanlah satu-satunya terjemahan dari job analysis. Menurut Moekijat pengertian analisis jabatan adalah suatu prosedur melalui mana fakta-fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan diperoleh atau dikumpulkan dan dicatat secara sistematis (Moekijat, 1989:14) Sedangkan David R Hampton dan Moekijat menegaskan bahwa analisis jabatan adalah teknik untuk mengamati jabatan-jabatan dan menguraikannya dipandang dari sudut ciri-ciri atau faktor-faktor umum seperti tingkat tanggung jawab, kondisi kerja dan kualifikasi-kualifikasi atau kecakapan yang diperlukan (Moekijat, 1992:24-25). Disamping itu dalam Surat Keputusan MenPAN Nomor 97/MenPAN/1989 tentang Pedoman Penyelenggaraan Analisis Jabatan menyebutkan bahwa analisis jabatan adalah suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang jabatan melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analitik terhadap jabatan yang diperlukan dalam suatu unit organisasi. Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:181) analisis jabatan (job analysis) merupakan suatu penggambaran dan pencatatan informasi mengenai perilaku dan kegiatan pekerjaan umumnya, informasi yang digambar dan dicatat mencakup suatu pekerjaan kewajiban atau kegiatan utama yang harus dilakukan si pelaku pekerjaan dan syarat-syarat dilakukan pekerjaan tersebut. Sependapat dengan ini, H. Hadari Nawawi (2000:104) menyatakan bahwa :

- ‘a. Analisis pekerjaan/jabatan adalah proses menghimpun informasi mengenai setiap jabatan/pekerjaan yang berguna untuk mewujudkan tujuan bisnis sebuah perusahaan.
- b. Analisis pekerjaan/jabatan adalah proses menghimpun dan mempelajari berbagai informasi yang berhubungan dengan pekerjaan secara operasional dan tanggung jawabnya.
- c. Analisis pekerjaan/jabatan adalah kegiatan menghimpun dan menyusun informasi berkenaan dengan tugas-tugas, jenis pekerjaan dan tanggung jawab bersifat khusus’.

Analisis jabatan adalah suatu proses berpikir yang bersifat abstrak mengenai suatu pekerjaan/jabatan. Hasilnya dirumuskan secara deskriptif dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan dalam bentuk tertulis (Nawawi, 200:107) Sementara itu Heidjrachman dan Suat Husnan (1996:24) mendefinisikan analisis jabatan sebagai suatu proses untuk mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban

suatu jabatan. Sedangkan Payaman J. Simanjuntak (1993:1) memahami analisis jabatan sebagai suatu proses menghimpun informasi mengenai karakteristik pekerjaan serta kewenangan dan tanggung jawab orang yang menjalankan jabatan tersebut. Sebab itu analisis jabatan sering disebut analisis pekerjaan. Susilo Martoyo (1994:5) menyatakan bahwa analisis jabatan adalah proses mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

Dengan mengacu pada beberapa pengertian tentang analisis jabatan sebagaimana telah dikemukakan diatas, pada hakekatnya analisis jabatan adalah deskripsi tertulis tentang ruang lingkup tugas pemegang jabatan dan syarat jabatan yang harus dipenuhi oleh seorang dalam melakukan tugas jabatan.

C. PEMBAHASAN

Promosi PNS pada jabatan struktural tertentu didasari prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu. Hardiyansyah (2012;75) juga mengemukakan bahwa ada pula syarat obyektif lainnya yang ditentukan pada tahap promosi pegawai tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan. Hal tersebut secara normatif dimaksudkan untuk menegaskan objektivitas dan selektifitas, sehingga promosi PNS pada jabatan struktural mampu menumbuhkan kegairahan berkompetisi secara sehat bagi seluruh pegawai dalam rangka meningkatkan kemampuan profesionalismenya dan kemampuan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Pengangkatan pejabat dalam jabatan struktural eselon 1 di Provinsi atau jabatan Sekda ditetapkan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi setelah mendapat persetujuan pimpinan DPRD Provinsi, setelah sebelumnya dikonsultasikan secara tertulis kepada Menteri Dalam Negeri, sedangkan pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II kebawah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Daerah Provinsi.

Di lingkup Pemprov. NTT seleksi pejabat struktural diselenggarakan oleh BKD Provinsi dibantu tim seleksi yang terdiri dari perguruan tinggi atau akademisi, tokoh masyarakat, dan unsur birokrat. Tentunya proses seleksi tersebut diselenggarakan dengan prinsip transparansi dan akuntabel dengan beberapa tahap seleksi dari mulai pendaftaran hingga seleksi wawancara.

Untuk selanjutnya pengangkatan dan penempatan setelah disetujui oleh Kepala Daerah diproses oleh Sekda untuk dibuatkan SK dan dilantik oleh Kepala Daerah.

Bila menganalisis data Data yang menunjukkan bahwa jumlah PNS di Pemprov NTT per 30 Maret 2016 sebanyak 6.680 orang, dengan rincian laki – laki sebanyak 3.948 orang sementara pegawai perempuan sebanyak 2. 732 orang. Dari keseluruhan jumlah PNS di Pemprov. NTT tersebut, yang menduduki jabatan struktural pada level eselon 1 sebanyak 1 orang berjenis kelamin laki-laki, pada level eselon II sebanyak 51 orang dengan rincian laki – laki 46 orang dan perempuan sebanyak 5 orang. Untuk level eselon III jumlah keseluruhan 279 orang, yakni laki- laki sebanyak 214 orang dan 65 orang perempuan. Pada pejabat struktural eselon IV adalah 742 orang, dimana terdiri dari 480 orang berjenis kelamin laki-laki serta 249 orang berjenis kelamin perempuan. Bila di total secara keseluruhan maka jumlah pejabat struktural dari eselon I-IV adalah 1.061 orang, dengan rincian 742 orang laki-laki dan 391 orang perempuan. Bila dikaji dari jumlah keseluruhan pejabat struktural perempuan dari eselon I-IV maka terdapat kurang lebih 50% dari total keseluruhan jumlah pejabat structural. Untuk provinsi seperti Nusa Tenggara Timur tentunya jumlah tersebut sudah cukup menggambarkan bagaimana pemerintahan provinsi juga memperhatikan aspek gender. Terbukti jumlah pejabat struktural perempuan pada data tahun 2016 telah meningkat dari jumlah pada tahun sebelumnya, seperti table dibawah ini ;

Tabel 1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut Golongan Kepangkatan dan Jenis Kelamin di Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2014

| No. | Golongan Kepangkatan | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|-----|-------------------------|---------------|--------------|--------------|
| | | Laki | Perempuan | |
| 1. | I | 185 | 7 | 192 |
| 2. | II | 1.212 | 595 | 1.807 |
| 3. | III | 2.142 | 1.783 | 3.925 |
| 4. | IV | 362 | 161 | 523 |
| | JUMLAH | 3.901 | 2.546 | 6.447 |

Sumber data : NTT Dalam Angka Tahun 2015

Gambaran diatas menunjukan bahwa nilai gender dalam pengangkatan dan penempatan pejabat struktural di lingkup Pemprov. NTT telah diperhatikan dengan baik. Hal ini diharapkan menjadi lebih baik lagi apabila dikaitkan dengan implementasi kebijakan penataan organisasi perangkat daerah yang telah selesai dilaksanakan di lingkup Pemprov. NTT. Dimana pelaksanaan penataan organisasi perangkat daerah tersebut tentunya akan berdampak pada rekrutmen pejabat struktural, yang harus disesuaikan dengan hasil penataan organisasi perangkat daerah yang sudah disahkan PERDA NO.9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah

Sebagaimana diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, pembentukan dan susunan perangkat daerah berdasarkan pemetaan urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Sedangkan pemetaan urusan pemerintahan dilakukan untuk memperoleh informasi tentang intensitas urusan pemerintahan wajib dan potensi urusan pemerintahan pilihan serta beban kerja penyelenggaraan urusan pemerintahan. Pemetaan urusan dimaksudkan guna menentukan susunan dan tipe Perangkat Daerah. Berkaitan dengan hal tersebut, Kementerian Dalam Negeri telah mengembangkan sistem informasi pemetaan urusan pemerintahan dan penentuan beban kerja perangkat daerah yang dapat diakses melalui internet di situs : fasilitasi.otda.kemendagri.go.id.

Berikut hasil pemetaan urusan pemerintahan untuk Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur diperoleh skor untuk masing-masing urusan sebagaimana dalam tabel berikut ini

Tabel 2

SKOR URUSAN PEMERINTAHAN PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

| NO | URUSAN PEMERINTAHAN | TOTAL SKOR | TIPE |
|-----------|---|-------------------|-------------|
| 1. | Adminitrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil | 994 | Tipe A |
| 2. | Pertanahan | - | - |
| 3. | Energi dan Sumber Daya Mineral | 1.030 | Tipe A |
| 4. | Kepemudaan dan Olahraga | 616 | Tipe B |
| 5. | Kearsipan | 830 | Tipe A |
| 6. | Pendidikan | 952 | Tipe A |

| NO | URUSAN PEMERINTAHAN | TOTAL SKOR | TIPE |
|-----|---|------------|--------|
| 7. | Kebudayaan | 966 | Tipe A |
| 8. | Kehutanan | 1.134 | Tipe A |
| 9. | Kelautan dan Perikanan | 1.131 | Tipe A |
| 10. | Kesehatan | 1.078 | Tipe A |
| 11. | Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana | 434 | Tipe C |
| 12. | Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat (Sub Pol PP) | 882 | Tipe A |
| 13. | Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat (Sub Kebakaran) | 602 | Tipe B |
| 14. | Komunikasi dan Informatika | 753 | Tipe B |
| 15. | Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah | 910 | Tipe A |
| 16. | Lingkungan Hidup | 1.078 | Tipe A |
| 17. | Pangan | 1.022 | Tipe A |
| 18. | Pariwisata | 1.190 | Tipe A |
| 19. | Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang | 1.014 | Tipe A |
| 20. | Perumahan dan Kawasan Permukiman | 641 | Tipe B |
| 21. | Pemberdayaan Masyarakat dan Desa | 812 | Tipe A |
| 22. | Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak | 868 | Tipe A |
| 23. | Penanaman Modal | 1.218 | Tipe A |
| 24. | Perindustrian | 742 | Tipe B |
| 25. | Perdagangan | 675 | Tipe B |
| 26. | Perhubungan (wilayah kepulauan) | 910 | Tipe A |
| 27. | Perpustakaan | 809 | Tipe A |
| 28. | Persandian | 354 | - |
| 29. | Pertanian | 1.226 | Tipe A |
| 30. | Sosial | 854 | Tipe A |
| 31. | Tenaga Kerja | 658 | Tipe B |
| 32. | Transmigrasi | 490 | Tipe C |
| 33. | Statistik | 406 | Tipe C |

| NO | URUSAN PEMERINTAHAN | TOTAL SKOR | TIPE |
|-----|-----------------------------|------------|--------|
| 34. | Perencanaan | 1.274 | Tipe A |
| 35. | Inspektorat | 840 | Tipe A |
| 36. | Kepegawaian | 882 | Tipe A |
| 37. | Pendidikan dan Pelatihan | 882 | Tipe A |
| 38. | Keuangan | 910 | Tipe A |
| 39. | Penelitian dan Pengembangan | 896 | Tipe a |
| 40. | Penghubung Provinsi | 182 | - |
| 41. | Sekretariat Daerah | 1.134 | Tipe A |
| 42. | Sekretariat Dewan | 770 | Tipe B |

Sumber : Naskah Akademik penataan organisasi perangkat daerah Pemprov. NTT

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 2 Tahun 2014 tanggal 24 Januari 2014 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 36 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Dan Badan Provinsi Nusa Tenggara Timur maka terdapat 62 UPT Dinas/Badan dan akan ditata kembali sesuai dengan perangkat daerah yang akan dibentuk. Dari 62 UPT terdapat dua UPT yang tidak ditata yaitu UPT PPNFI yang akan diserahkan ke Pemerintah Pusat (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan) sesuai surat Menteri Dalam Negeri Nomor : 420/2528/Bangda, tanggal 16 Mei 2016 Hal : Pengalihan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan UPT Bahasa dan Sastra Indonesia dan Daerah karena sudah dibentuk Kantor Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang merupakan instansi vertikal di Daerah agar tidak tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. UPT terdiri atas Kepala (eselon IIIB), Sub Bagian Tata Usaha (Eselon IVa) dan 2 Seksi (Eselon IVa).

Berdasarkan proses penataan tersebut diatas maka Pemprov. NTT telah menghasilkan rancangan organisasi perangkat (OPD) baru dimana total OPD yang ada sekarang berjumlah 47 SKPD, berkurang 3 SKPD dari total 50 SKPD hasil penataan sesuai aturan sebelumnya yaitu PP No. 41 Tahun 2007. Rancangan organisasi perangkat daerah (OPD) hasil proses penataan sesuai PP No. 18 Tahun 2016 tersebut telah di syahkan dalam PERDA NO.9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Maka dengan demikian hasil penataan perangkat organisasi perangkat daerah tersebut tentunya akan

berdampak pada formasi jabatan struktural di lingkup Pemprov. NTT untuk eselon I – IV. Harapannya formasi jabatan struktural sesuai hasil penataan organisasi perangkat daerah yang telah disahkan dengan PERDA NO.9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur tersebut tidak mempengaruhi aspek gender dalam pengangkatan dan penempatan pejabat struktural sesuai formasi hasil penataan organisasi perangkat daerah. Namun ini akan bisa dilihat setelah adanya pengukuhan pejabat struktural yang baru sesuai amanat PERDA NO.9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

D. KESIMPULAN

Menurut Nugroho. Riant (2008) dijelaskan bahwa *Gender* adalah sebuah isu yang sudah berkembang beberapa tahun yang lalu menggantikan konsep lama yang dianggap “gagal” dilaksanakan yaitu “*emansipasi*”. Isu gender tersebut juga melekat pada berbagai hal kajian, tidak terkecuali pada ruang birokrasi. Birokrasi sebagai deskripsi dari model pemerintahan di Indonesia tentunya banyak dipengaruhi berbagai unsure, misalnya tuntutan reformasi birokrasi sebagai langkah perubahan positif demi mewujudkan penyelenggaraan pelayanan public yang baik bagi masyarakat. Maka dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, berbagai langkah kebijakan telah dilaksanakan oleh pemerintah. Salah satunya adalah kebijakan penataan organisasi perangkat daerah, sebagai usaha memperbaiki manajemen birokrasi agar terwujud penataan kelembagaan pemerintah yang mengarah pada model *rightsizing*, yaitu upaya penyederhaan birokrasi pemerintah yang proporsional dan transparan sesuai kebutuhan.

Berdasarkan uraian pada pembahasan diketahui di lingkup Pemprov. NTT, pada aspek “*gender*” telah mendapat perhatian yang cukup baik dalam proses pengangkatan dan penempatan pejabat struktural. Namun hal tersebut perlu mendapat perhatian lebih lagi bila dikaitkan dengan implementasi kebijakan penataan organisasi perangkat daerah yang telah dilaksanakan dan menghasilkan perubahan struktur kelembagaan yang baru. Beberapa organisasi perangkat daerah yang memiliki kesamaan tupoksi harus digabung menjadi satu SKPD, atau juga beberapa nama SKPD diubah disesuaikan dengan hasil pemetaan yang telah dilakukan. Maka tentunya hal tersebut berpengaruh pada formasi pejabat struktural. Harapannya kebijakan penataan organisasi perangkat daerah yang telah dilaksanakan dan menghasilkan perubahan struktur kelembagaan yang baru tetap memperhatikan isu “*gender*” dalam pengangkatan dan

penempatan pejabat struktural hasil dari kebijakan penataan organisasi perangkat daerah yang telah dilaksanakan dan menghasilkan perubahan struktur kelembagaan yang baru yang telah disahkan oleh PERDA NO.9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Nugroho, Riant.....*Gender dan administrasi peblik*, Pustaka Pelajar 2008
- Departemen Dalam Negeri, Pedoman Analisis Jabatan, Jakarta, tanpa tahun.
- Hasibuan, P.S Malayu... *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Midas Surya Grafindo, Jakarta, 1994.
- Mohamad, Ismail, Cs..... *Akuntabilitas dan Good Governance*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2000.
- Osborne, David... *Mewirauahakan Birokrasi (Reinventing Government)*, PPM, Jakarta, 2003
- Azis, Asmaeny, 2007*Feminisme Profetik*, Kreasi Wacana, Yogyakarta
- Dwiyanto, Agus dkk, 2002...*Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universiats Gadjah Mada.
- Farid, Muhammad (Ed.,) 1999...*Perisai Perempuan : Kesepakatan Internasional untuk Perlindungan Perempuan* (terjemahan Alex Irwan), LBH APIK bekerjasama dengan Ford Foundation, Jakarta
- Handayani, Trisakti, dkk., 2006... *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*, UMM Press, Malang
- Luhulima, Achie Sudiarti (Ed.,) 2007, *Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta
- Mosse, Julia Cleves, 2004..... *Gender & Pembangunan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Pusat Kajian Gender UI, 2004..... *Hak Azasi Perempuan instrumen Hukum untuk Mewujudkan Keadilan Gender*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta
- Sihite, Romany, 2007, *Perempuan, Kesetaraan & Keadilan, Suatu Tinjauan Berwawasan Gender*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

- , 2003, *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia Buku I Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Negara*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta
- (---, 2004:488, *.Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia Buku III Landasan dan Pedoman Pokok Penyelenggaraan dan Pengembangan Sistem Administrasi Negara*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta)